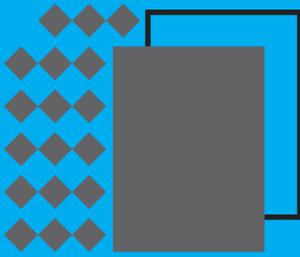


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 26





Transición digital y transformación empresarial y laboral: una visión panorámica

Antonio Sánchez-Bayón

Doctor en Derecho (UCM), en Teología (UM), en Humanidades (UVA), en Filosofía (UCM) y doctorando en Economía (UVA y UCM). Prof. Economía Aplicada en URJC, investigador de GESCE-URJC, colaborador de Escuelas de Negocios y fellow at LAS-Baylor & GE-DePaul. Correo electrónico: antonio.sbayon@urjc.es; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4855-8356>

Resumen

Estudio crítico e histórico-comparado sobre el desarrollo de las relaciones laborales y empresariales según los modelos económicos. Se trata de un estudio de Principios de Economía Política, desde el enfoque de Economía Institucional y de Economía Global y Gestión Intercultural, en el que se revisan fundamentos y se retiran velos de confusión, además de permitir un ejercicio retrospectivo. Se parte de la crisis de COVID-19, que ha resultado un acelerante en la transición digital y la transformación empresarial y laboral. Durante la crisis han despuntado nuevas relaciones laborales, sin regulación propia aún, por lo que hay Gobiernos que intentan forzar su encaje en viejas categorías. Este estudio pretende ofrecer una panorámica de lo que supone el cambio paradigmático, al pasarse del modelo de economía de bienestar estatal a la de bienestar personal.

Palabras clave: transición digital; relaciones laborales; cultura empresarial; economía de bienestar estatal; economía de bienestar personal.

JEL cod.: A14; B5; I31; J8; K0; N3; O15; Z1.

Digital transition and business and labour culture change: an overview

Abstract

This is a historical-comparative and critical paper in business and labour relations development. This is a paper on Principles of Political Economy, under the approaches of Institutional Economics and Global Economics & Cross-Cultural Management, in which fundamentals are reviewed and veils of confusion are removed, and there is a possible a retrospective exercise. The COVID-19 crisis has been an accelerator in the digital transition and changes in business and labour relations. During the crisis, there are new labour relations, which still lack own regulation, and the Governments pretend to force the inclusion in former categories. This paper offers an overview in the paradigmatic switch, to move from the model of welfare state economy to wellbeing economics.

Keywords: digital transition; labour relations; business culture; welfare state economics; digital economy.

JEL cod.: A14; B5; I31; J8; K0; N3; O15; Z1.

Presentación: crisis COVID-19 y confusión de confusiones

Vivimos en un mundo en constantes y aceleradas transformaciones, dada la transición entre épocas (Sánchez-Bayón, 2018; Valero y Sánchez-Bayón, 2018): son las crisis de un caduco mundo rígido (dominado por el Estado-nación y la gestión burocrática replicante), dando paso a la emergencia de un mundo flexible, tendente a la aldea global -gracias a la gobernanza de las organizaciones internacionales- (Andreu y Sánchez-Bayón, 2019; Sánchez-Bayón, Fuente y Campos, 2018). Como marco de dicha transformación, actualmente nos hallamos en la posglobalización (Sánchez-Bayón,

2017a y 2019a; Valero y Sánchez-Bayón, 2018). Se trata de un tiempo breve de convergencia mundial, iniciado tras el fin de la globalización (con la *crisis de valores de 2008*), y vigente hasta el año 2030 (llamado *Horizonte 2030* o H2030: fecha de vencimiento de los confluente programas transformadores de organizaciones internacionales, v.g. *ODS*, *Global Compact* y *Future of Work* de la ONU, *Green Deal* de UE). Se trata de un *punto de no-retorno* (al producirse la *singularidad tecnológica* -con la superioridad de la *inteligencia artificial* o AI- y *humana* -la normalización transhumanista-). Aquellos países y empresas que se hayan alineado, estarán más cerca de la *sociedad del conocimiento-SC* y su economía¹. Quienes se queden

1 Como último estadio de la economía digital, tras la fase gig -que comprende la economía colaborativa y circular, más la autónoma y naranja- (Sánchez-Bayón, 2019b y c) y la fase wellbeing economics -que combina talentismo, gestión de la felicidad, etc.- (Sánchez-Bayón, 2019d y e).

fuera del proceso de convergencia, correrán el riesgo de volverse parte de una dependiente *sociedad masa de consumo global* (Sánchez-Bayón, 2016a). En el marco dado, los cambios no son ni buenos ni malos, sólo inevitables: al inicio de la globalización se calificó el mundo como *VUCA* (acrónimo de volátil, incierto, complejo y acelerado, como estableciera en los años 90 el Ejército estadounidense y popularizara la Universidad de Harvard); con las crisis de la década de 2000 (desde las *.com* hasta la de valores), se pasó a hablar de un mundo frágil (considerado así por ser de riesgo, líquido, etc., al caducar las instituciones y no cristalizar las nuevas, con una mayor incertidumbre en las interacciones (Manzanero, Thoilliez y Díaz, 2014; Sánchez-Bayón, 2018); en la posglobalización, gracias a las *tecnologías del aprendizaje y conocimiento-TAC*, se invita a pensar en términos de *antifrágil* (Taleb, 2012) y, finalmente, ágil (Dupont, 2019).

Una acepción coloquial de locura es *hacer siempre lo mismo esperando resultados distintos*; por tanto, debe repensarse todo, revisándose los fundamentos de cada esfera social (Derecho, Política, Economía, etc.), y en especial aquí, los principios económicos (con sus implicaciones político-jurídicas). Dichos principios fueron ya fijados por la escuela clásica, neoclásica y austriacos, siendo adaptados por Pigou (1920) y Keynes (1936), junto con sus seguidores (VV.AA., 1981), formando el *mainstream* o pensamiento dominante del modelo de *economía de bienestar estatal* (EB). Por tanto, entre los fundamentos a revisar (previa revelación o retirada de velos de confusión, Sánchez-Bayón, 2017a), y desde el enfoque de *Global Economics & Cross-Cultural Management-GE&CCM* (impulsado por las Escuelas de agua dulce² y Escuelas de Negocios, así como en Facultades de Economía con disciplinas duales, tipo Economía Aplicada, al acoger hoy Economía Política y Principios de Economía)³, cabe destacar:

- 2 Son las universidades del interior y grandes lagos: Chicago, Northwestern, Michigan, Minneapolis, Carnegie Mellon, Pittsburgh, Minnesota, Cornell, Rochester, etc.; llamadas así en contraposición a las de agua salada (las de las costas: Harvard, MIT, California, Standford, etc.), como son las referentes del *mainstream* keynesiano y post-keynesiano
- 3 Sirva como aclaración sobre GE&CCM y su giro hermenéutico: para comprender la transición digital y la transformación de la cultura empresarial y profesional en curso, que explique mejor la fase de la economía gig (que comprende –como se ha señalado– las manifestaciones de la economía colaborativa y circular, la autonomía y la naranja), y su transición al nuevo estadio, como es *wellbeing economics* (o economía de auténtico bienestar –no estatal, sino personal y de la humanidad en su conjunto–, que comprende a su vez manifestaciones como el talentismo y la economía de la felicidad), ello sólo ha sido posible desde planteamientos heterodoxos (con la ortodoxia del modelo EB) y praxeológicos (basados en la experiencia de las organizaciones líderes en dichos procesos de transición y transformación, v.g. Global Compact-ONU, Wellbeing Alliance-WEF, GPTW, Merco). Para lograr tal reto es necesario reconectar la economía con el resto de esferas sociales y atender a aspectos más cualitativos, sin dejar de observar las demandas reales del mercado y los requerimientos de las organizaciones empresariales. De tal suerte, no sólo se recupera el espíritu original multifocal de la Economía Política (transferido a Principios de Economía y, a la postre, a la Economía Aplicada), sino también de la propia economía, cuando los clásicos (v.g. Bentham, Stuart Mill, Malthus) se cuestionaban la riqueza y bienestar, más allá de la mera medición de la producción nacional, para responder también al nivel de satisfacción ciudadana con el progreso alcanzado (lo que en los códigos

- (Re)pensar la economía no sólo en términos de renta (PIB), sino de bienestar -incluso, de felicidad, como postularan los clásicos, como Bentham, Stuart Mill- (Rojas, 2014). Se trata de dejar de estudiar la economía mediáticamente (cómo producimos y distribuimos para lograr más riqueza), para hacerlo de manera finalista (por qué producimos y distribuimos; nos proporciona mayor satisfacción y felicidad) (Caravaggio, 2016).
- (Re)pensar los recursos y factores de producción distintos a TTK (acrónimo de tierra, trabajo y capital), para prestar mayor atención a TIC-TAC (tecnologías de la información y comunicación, y las ya aludidas tecnologías del aprendizaje y conocimiento), de modo que tampoco se centre la atención en bienes y servicios, sino en experiencias (orientadas a mejorar satisfacción y bienestar -pues no se trata ya de adquirir, sino de tener acceso y compartirlo- (Rifkin, 2000).
- En tal sentido, el trabajo -surgido tras la I revolución industrial y tipificado tras la II- (Sánchez-Bayón, 2019e)⁴, iría

JEL viene clasificado como: I31 Bienestar general; Necesidades básicas; Nivel de vida; Calidad de vida; Felicidad). Entre los Premios Nobel de Economía referentes en el giro hermenéutico (pasándose de la macro-econometría a la micro, conectada con otras Ciencias Sociales), cabe destacar: Hayek y Myrdal (con su acción humana, galardonados en 1974), Simon (con su racionalidad limitada, galardonado en 1978), Buchanan (toma de decisiones, 1986), Becker (comportamiento humano, 1992), Nash et al (teoría de juegos, 1994), Sen (capacidades, bienestar y desarrollo, 1998), Akerlof et al (información asimétrica y economía de identidad, 2001), Kahneman y Smith (toma de decisiones y bienestar personal, 2002), Schelling et al (teoría de juegos, 2005), Krugman (comercio y geoeconomía, 2008), más Shiller (2013), Deaton (2015), Thaler (2017), et al.

- 4 Sirva como síntesis de las revoluciones industriales y su impacto económico: a) I revolución industrial (aprox. 1750-1870, en Europa Atlántica): gracias al carbón y la máquina de vapor, se pasa del campo a los talleres urbanos (siendo uno de sus sectores de referencia el textil), con contratos civiles de arrendamiento de servicios (por jornadas y prestaciones pactadas); frenan su avance los vestigios de estamentos y gremios; b) II revolución industrial (aprox. 1880-1950, en Europa, EE.UU. y Japón): gracias al petróleo, la electricidad y a la cadena de montaje, se pasa de los talleres a las fábricas (siendo uno de sus principales sectores el automovilístico), con contratos de trabajo propiamente (bajo un régimen ius laboral tuitivo); alteran su avance (con aceleraciones y recesiones) las guerras y las intervenciones estatales; c) III revolución industrial (aprox. 1960-2008, en Occidente): gracias a la informática y la robotización, más la energía nuclear y renovables, se pasa de fábricas a sedes tecno-burocráticas centralizadas y módulos de producción y ventas deslocalizados, más la eclosión de malls o centros comerciales, con diversidad de relaciones laborales y empleabilidad (contratos civiles y mercantiles, laborales, funcionariales, etc.). Siguen alterando su avance las intervenciones estatales (es la era dorada de la economía de bienestar estatal); IV revolución industrial y transición digital (aprox. 2008-2030, mundial): gracias a internet, la programación (especialmente, blockchain desde 2009, gracias a Satoshi Nakamoto -en realidad un alias-) y el móvil (como oficina integrada), es la era de las redes sociales, las apps & everywhere commerce-ewc o comercialización continua virtual, dándose el regreso del profesional (knowmads v. freeriders), quien puede ser comisionista, facturador, afiliado, etc. (surgen nuevas fórmulas de regulación de relaciones laborales mixtas, v.g. click-pay, flexsecurity, part-time jobs mix). También es el periodo de la emergencia de smart-contracts & DAO (contratos inteligentes, como códigos en la nube, cuyas partes son inteligencias artificiales, que operan desde Bolsa hasta la conducción sin chofer). De tal modo, no sólo se transita a la economía digital-ED en su fase gig o de bolos, sino que además se va esbozando el nuevo estadio del capitalismo, como es el talentismo (vid. supra).

desapareciendo, dando paso al regreso del profesional y los colaboradores talentosos. Es por ello que este estudio centra la atención en dos figuras cada vez más polarizadas, como son los *knowmads* y los *free-riders* (vid. supra).

- (Re)pensar los agentes económicos, más allá de las empresas y del Estado (o mejor dicho, Sector público), para atender al híbrido de las corporaciones, y no en términos de ficciones jurídicas (como son las personas jurídicas –también conocidas como morales o sociales), ni de meros sistemas de producción (como lo hace la economía de bienestar estatal); más bien, conviene su consideración como organizaciones sociales donde se lideran personas y proyectos (Andreu y Sánchez-Bayón, 2019; González et al, 2019). Por tanto, dichas organizaciones han de ser de pleno sentido, por lo que las interacciones que se den en y desde ellas han de ser conforme a una misión, visión y valores compartidos e integrados. De ahí, se llega al compromiso con la RSC 3.0, que permite constatar que las organizaciones poseen pleno sentido y están orientadas a un mayor bienestar (tal como requiere el nuevo estadio de

la economía digital, como es la economía de auténtico bienestar o *wellbeing economics*); es por ello que, en la actualidad, se insiste en las empresas sociales (Díaz-Fonseca y Marcuello, 2012).

- Otro agente que cobra protagonismo, es el emprendedor (Navajas, Sánchez-Bayón, y Cebrián, 2016), quien está llamado a crear redes de colaboración y equipos profesionales para afrontar los complejos problemas de hoy en día.
- (Re)pensar las medidas económico-sociales a adoptar para paliar y suavizar las transformaciones anunciadas al inicio, e intensificadas con crisis como la de COVID-19. Resulta que, si se insiste en un proteccionismo de EB⁵, sólo se va a conseguir acelerar su extinción: mejor que resistirse al cambio (endeudándose para ello), quizá convenga conocer mejor cómo opera tanta transformación y transición, de modo que quepa una regulación adecuada.

Por tanto, aunque podrían esbozarse otras muchas cuestiones de fundamentos a (re)pensar, baste con los puntos propuestos, como partida, para intensificarse en el último.

5 Vid. Secretario General de la ONU, António Guterres: “falta de liderazgo mundial... desglobalización” (Guterres, URL: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/declarations-and-messages>. Revista “Economistas”, URL: <https://www.iber-campus.es/tendencia-a-la-desglobalizacion-de-comercio-capitales-y-personas-segun-economistas-39056.htm>). Características de la desglobalización: control fronterizo; regulación local restrictiva de transacciones (comercio y trabajo); intensificación de inspecciones y sanciones; nacionalización de empresas de distribución y sus canales; aumento de presión fiscal, etc.

De vuelta al rótulo del epígrafe, en cuanto a la *crisis COVID-19*, puesta en contexto, sólo es una expresión agravada de otra mayor en curso: la crisis de valores de 2008, era heredera de la de derivados de 1998 y fue aplacada vía déficit y endeudamiento (v.g. en la Eurozona, pese al pacto de estabilidad, que impedía tener una deuda superior al 60%, en cambio, la mayor parte se acercó al 80% -dándose la paradoja de que el resto de Estados de la *Unión Europea-UE*, llegaron a tener una deuda inferior). El problema es que la deuda hay que pagarla pasada una década, de ahí que hacia el 2018 comenzara una desaceleración, que poco a poco se convirtiera en recesión (al acumular semestres consecutivos de crecimiento negativo). Para evitar sus efectos, tuvieron lugar las guerras comerciales (EE.UU. v. China, EE.UU. v. UE, etc.). Y finalmente, se produjo la pandemia de COVID-19, con su confinamiento -*great lockdown & confinament*-, (VV.AA., 2020). Con el actual escenario, próximo al de desglobalización (anunciado ya por el Secretario General de ONU), no sólo se ha limitado el comercio internacional, ha aumentado el proteccionismo, sino que el endeudamiento es mayor (incluso, la Comisión Europea, el 20 de marzo de 2020, aprobó la activación de la cláusula de incumplimiento de pacto de estabilidad y crecimiento). De tal suerte, hay países que se endeudarán sólo para superar la crisis sanitaria y económica (procurando volver a los planteamientos de H2030); y

otros, que pretenderán ahondar en la desglobalización (de vuelta a un sistema mercantil, en el mejor de los casos -si regresan a un patrón oro-).

En el contexto de la crisis de COVID-19, se ha completado la transición digital para los consumidores, o sea, por el lado de la demanda; pero falta por hacerse por el lado de la oferta, en especial, para trabajadores y empresas. Aquí se esboza un mínimo análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) de los nuevos tipos de relaciones laborales y cambios empresariales que están emergiendo.

En cuanto a *confusión de confusiones* (Sánchez-Bayón, 2020), se alude así al que puede considerarse como el proto-manual de finanzas (sobre todo, del mercado de valores, y algo de banca), escrito hacia el año 1688 por José de la Vega, un judío español emigrado a Ámsterdam (cerca de 130 años, antes de que otro sefardí, también emigrado a los Países Bajos, escribiera su famoso y fundacional *Principios de Economía Política*, Ricardo, 1817). Demostró tal pericia para las finanzas, que pudo legarlo a la postre en un ágil diálogo (al estilo platónico) entre un *filósofo agudo*, un *mercader discreto* y un *accionista erudito* (tal como retrata el subtítulo de la obra, De la Vega, 1688)⁶. Dicho proto-manual pone de manifiesto lo arriesgado que es jugar en bolsa sin conocer y aplicar sus reglas. *Mutatis mutandis*, cabe llamar la atención a todos aquellos Gobiernos y sus asesores que siguen aplicando

6 El título original era: *Confusión de confusiones: diálogos curiosos entre un philosopho agudo, un mercader discreto, y un accionista erudito, describiendo el negocio de las acciones, su origen, su ethimologia, su realidad, su juego, y su enredo* (Taller David de Castro: Ámsterdam, 1688; reediciones y trad., vid. Madrid, Sociedad de Estudios y Publicaciones, 1958).

recetas de economía de bienestar estatal (ya caducas, y sólo operativas tras la *II Guerra Mundial*, para reactivar las maltrechas economías europeas, pero que a finales de los años 70, nórdicos y anglosajones empezaron a abandonar –pasando de modelos ideológicos a gestión-, para poder volver a crecer)⁷. Pues bien, asistimos hoy a la confusión de confusiones, que esta vez (para este texto), se presta atención en el caso del *salario mínimo interprofesional* (SMI): ¿por qué una supuesta buena idea de unos pocos puede acarrear tantos problemas a tanta gente? (o dicho de otro modo, ¿por qué subir el SMI indiscriminadamente causa una aceleración del desempleo y un despunte de la inflación, reduciéndose la recaudación fiscal y debilitándose el poder adquisitivo de todos, además de intensificarse la extinción de las coberturas del Estado de bienestar?).

Transición digital y transformaciones laborales: emergencia de *knowmads* & *free-riders*

Gracias al enfoque de GE&CCM, es posible realizar a continuación un análisis sociocultural micro de las relaciones laborales y organizacionales, atendándose al tránsito de un viejo modelo rígido y burocrático de RR.HH. (en el seno de EB), a otro nuevo, flexible y creativo

de auténtico bienestar (según el talentismo y la gestión felicidad de ED, vid. supra). En el viejo modelo, como si de un tren se tratara, uno «se colocaba en los raíles» en una organización, sabiendo de antemano su recorrido, paradas y el día exacto de conclusión de su trayectoria (o jubilación). En dicho modelo, tenía sentido hablar de RR.HH. (como piezas sustituibles del sistema), pero desde los albores de la globalización (ya desde los años 70), ese paradigma entró en crisis, y hoy en día llegando a su fin. Ello supone que:

1. las organizaciones buscaban la satisfacción de objetivos, funcionando como una maquinaria bien engranada, además de contar con piezas abundantes de recambio (RR.HH.);
2. ha predominado una visión mecanicista y burocrática de las relaciones laborales y las organizaciones empresariales, dándose paso a otro ciclo más orgánico, incluso difuso, no sólo por su incertidumbre, sino también por su desvanecimiento, al convivir lo tangible con lo virtual.

Antes de analizar la transición digital y su transformación laboral, permítase un breve esbozo sobre el auge y declive del modelo de RR.HH. Este balance arranca con la experiencia estadounidense de la II revolución industrial (en la década

7 Tras las crisis energéticas y laborales de principios de los años 70, difícilmente superables a lo largo de dicha época, por la rigidez regulatoria y de mercados, así como por el lastre del endeudamiento acumulado, tanto Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda y Canadá, sobre todo, cambiaron su modelo económico. Fue entonces cuando liberales y laboristas renunciaron a los postulados ideológicos, para centrarse en la gestión.

de 1880), desde una perspectiva de productivismo técnico⁸ (dada la gran migración del campo a la ciudad, que llevó al boom industrial, el reclutamiento masivo y el despertar del Derecho del Trabajo). Es entonces cuando ingenieros como F.W. Taylor diseñan la organización del trabajo, estandarizándola, en el marco de una cadena de producción, midiendo y ajustando las tareas y los tiempos, como si de una gran maquinaria se tratara (Taylor, 1911). Así se desarrolla el llamado taylorismo y/o fordismo. La historiografía actual parece insistir en la diferenciación de planteamientos (como algunos biógrafos de Ford, como Hounshell 1985, Brinkley, 2003). No obstante, ambos personajes convergieron tanto en objetivos empresariales como en conexiones personales e institucionales. Ford aplicó los principios de gestión de Taylor, no sólo por su lectura (plasmándolo en sus escritos en coautoría con Crowther 1922, 1926 y 1930), sino que también se benefició de sus estudios en *Bethlehem Steel Co.* para la fabricación del modelo T (Paxton, 2012), además de su conexión vía *American Society of Mechanical Engineers* (ASME), y *The Franklin Institute*.

La combinación de propuestas de Taylor y Ford, dieron lugar al

aumento de producción en la fabricación de automóviles (logrando su masificación), así como a la instauración de uno de los primeros modelos de RR.HH. más exitoso, conocido como organización científica del trabajo para la producción en cadena: basándose en métodos científicos de entonces, es decir, con métodos positivistas, con una medición y experimento de ensayo y error, donde se plantea una relación tipificada del obrero con la producción para maximizar sus resultados. A diferencia de la producción artesanal, que era intuitiva, peculiar y reducida (cada artesano daba su toque propio, variando en cada pieza y los tiempos para realizarla), en cambio, con la producción industrial se pretendía la división especializada de tareas, bajo el modelo que adelantara Adam Smith en 1776, subdividiéndolas en otras más sencillas y reiterativas en interacción con la maquinaria, y ajustándose a unos tiempos y a un número de resultados de los que depende la remuneración (Rosenberg 1965; Trincado 2019). En dicho sistema, a ojos de sus críticos, pareciera que los trabajadores quedaban reducidos a mera mano de obra, ejecutora mecánica de tareas ya diseñadas, sin lugar para la creatividad (como planteaba Marx, 1873)⁹. Este sistema mecanicista (en el que el trabajador posee una

8 Se alude a la intensificación instrumental en la organización técnica (instalaciones, maquinaria, etc.), extendiéndose también a la organización humana, por lo que los trabajadores son considerados como un factor de producción más –de ahí la denominación de recursos humanos, como parte de la cadena de producción-. Así, la organización social de las fábricas se deja en manos de los ingenieros, para lograr su eficiencia.

9 Aunque la edición original del libro primero de “El Capital” es de 1867, sin embargo, la versión que ha quedado es la edición de Engels en 1873 más alejada de la tesis de extrañamiento de Hegel. Los errores del marxismo fueron corregidos y aumentados en su traducción al ruso por Lenin y su teoría empiro-crítica del marxismo, que entra en la doble contradicción de dejarse llevar por los parabienes del fordismo y reducir al ser humano a factor de producción (mano de obra), de la que no puede hacer uso libre, sino que debe seguir las directrices del politburó.

cualificación mínima en una relación laboral de dependencia, arrendando su esfuerzo y tiempo a cambio de un salario), es corregido y aumentado con la burocracia del periodo de entreguerras, al introducirse la diferenciación entre el trabajador de cuello azul y cuello blanco (Wright Mills, 1956), alcanzando su cénit con la EB tras la II Guerra Mundial (Sánchez-Bayón, 2017a). Resulta que, todo sistema mecanicista (como el viejo modelo de RR.HH.) posee un ciclo limitado (al carecer de capacidad auto-regenerativa), sufriendo por ello crisis y su caducidad final. Así cabe observarlo en la IV revolución industrial y transición digital (aprox. 2008-2030, mundial): gracias a internet, la programación (especialmente con *blockchain*) y el móvil (como oficina integrada), comienza la era de las redes sociales, las *apps* & *ewc* o comercialización continua virtual, dándose el regreso del profesional (*knowmads v. freeriders*), quien puede ser comisionista, facturador, afiliado, etc. (surgen nuevas fórmulas de regulación de relaciones laborales mixtas, v.g. *click-pay*, *flexsecurity*, *part-time jobs mix*). También es el periodo de la emergencia de *smart-contracts* & *DAO* (contratos inteligentes en forma de códigos en la nube, cuyas partes son inteligencias artificiales, que operan desde Bolsa hasta la conducción sin chofer). De tal modo, no sólo se transita a la fase *gig* de ED, sino que además se va esbozando el nuevo estadio del capitalismo, como es el *talentismo*, fomentado por *happiness management*.

Por tanto, para realizar este balance del devenir de las relaciones laborales y su modelo de RR.HH., no es necesario remontarse a sus antecedentes¹⁰, basta con evaluar el último siglo y medio, desde la segunda revolución industrial, como ya se ha mencionado. Incluso, en lo tocante a las RR.HH., es suficiente con remontarse a la década de 1990, vistas las antedichas crisis, transiciones y nuevos ciclos. Dados los velos extendidos (vid. infra), no es de extrañar que urja hoy una (re) visión crítica y reveladora. Se trata de un intento de recuperar la gestión de lo auténtico, racional y real (vía *logos-ethos*), abandonándose de una vez lo ideológico, de corte discursivo y emocional (vía *pathos-mithos*). Para ello es recomendable volver a graduarse la vista en cuanto al paradigma manejado, como gafas intelectuales, para percibir y gestionar mejor la realidad subyacente, solventando sus problemas y retos, además de reconocer el terreno que se pisa. Ahora que la posglobalización está en desarrollo, la humanidad se halla en un punto crucial y no sólo urge el redescubrir nuestra realidad, social y natural, más la virtual *in crescendo*, sino también el tipo de paradigma a usar al respecto. En tal sentido, este artículo ofrece unos apuntes críticos y renovadores sobre RR.HH., más su diagnóstico y pronóstico, de modo que sea posible tomar conciencia de dónde se está y a dónde se va (vid. tabla 1).

10 Posiblemente, las relaciones laborales basadas en el talento surgieron en la civilización occidental en los constructores de catedrales, al ser el único gremio itinerante y dependiente de su reputación, precursor de las Artes Liberales, v.g. medicina, abogacía, periodismo.

Tabla 1. Revelaciones de cambios paradigmáticos y relaciones laborales en las empresas

VIEJO PARADIGMA (EB)	NUEVO PARADIGMA (ED: gig a WB)
Economía industrial y material (mecanicista)	Economía, conocimiento y experiencias (cuántica)
Masculino (jerárquico, competitivo)	Femenino (holocrático, comunicativo)
Tangible y escaso (fábrica/oficina, bienes)	Virtual y abundante (móvil, conexiones, experiencia)
Cosificación (dinero, horas extra, titulación, orientación a resultados: medidas higiénicas)	Humanización (bienestar, ocio, talento, orientación a personas: medidas motivacionales)
Trabajadores: uniformes, Sector secundario, subordinación (asalariado, heterónimo)	Colaboradores: diversos, Sector terciario y cuaternario, elección (autonomía, responsabilidad)
Sistema cerrado: rígido y pobre (burocrático, para un puesto)	Sistema abierto (autopoiético): flexible y abundante (creativo y cambiante)
Competición (repetición –reparto cociente-, concentración empresarial/multinacional: raíles)	Colaboración (innovación –Westminster-, coworking: mundo elefantes y hormigas)
Estudio macroeconómico y econométrico: principal agente SP	Estudio microeconómico y CCM: principal agente emprendedor
Relaciones simples y unidireccionales (B2C), mono-negocio L/P y FPP limitada (costes fijos)	Relaciones complejas y múltiples (B2C, B2B, P2P, etc.), multi-negocio C/P, FPP variable (heurística)
Átomo (tamaño y localización de oficinas, stock almacenes, nº empleados)	Bit (velocidad y ewc, bajo demanda, talento colaboradores)
Manufactura (valor añadido por transformación de bienes)	Mentefactura (servicio cualificado –concepto/ experiencias- y mayor valor)
Gerencia de control (corregir y monopolizar información y conocimiento)	Gerencia de delegación/coach (reglas y compartir información y conocimiento)
Resultados por presión y decisiones por temor (despido)	Resultados. por proyectos y logros, y decisiones por amor (a lo que hago, con quién, m-v-v)

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a y b).

Para realizar un auténtico balance de la evolución de las relaciones laborales y del área de RR.HH., el primer velo a retirar es el de la épica socialista, al respecto: los avances logrados no son monopolio de partido o sindicato alguno, sino que se trata de una sinergia institucional convergente de reforma (en el periodo de entreguerras), que parte de la Oficina Internacional del Trabajo de la Sociedad de Naciones (más tarde la Organización Internacional del Trabajo en la ONU), pasando por los parlamentos estatales en sus diversos niveles, hasta las directrices de implantación en el seno de las empresas, con la participación de comités de empresa y demás agentes intervinientes. Por tanto –y una vez más–, todo arranca con la segunda revolución industrial, aplicada al sector primario, cuando desaparecen buena parte de los tradicionales oficios agropecuarios y energéticos, además de impulsarse el sector secundario, con el desarrollo de las industrias con cadenas de producción, y con ellas, la aparición de las nuevas relaciones laborales. Así se produce una migración del campo a la ciudad, con un sinfín de cambios socio-culturales, no exentos de conflictos y urgencia de una ordenación al respecto.

De ahí que el auténtico despegue del Derecho del Trabajo (relativo al asalariado por cuenta ajena y en relación de dependencia), tiene su auge en el mencionado periodo de entreguerras, con el marco mínimo común dado por la OIT, desarrollado por parlamentos nacionales, y realizado en cada empresa. Dicho marco fue revisado y ampliado en el periodo de posguerra, con el boom del

sector terciario y para dar el salto a EB y su diversidad: con trabajadores privados por cuenta ajena (Derecho del Trabajo) y propia (Derecho Mercantil), servicios de obra y de sociedad (Derecho Civil), empleados públicos (Derecho Administrativo), etc. En este periodo de entreguerras, H. Fayol (1930) y E. Mayo (1924) contribuyeron a la *teoría de administración positiva*, estudiando la eficiencia de los directivos en las organizaciones. Mayo (1924) estudió las relaciones laborales desde las teorías del economista V. Pareto y mostró que los sistemas de tiempos e incentivos no afectaban a la productividad (como ya se probara en la práctica en las fábricas de Ford). Le afectaban más los factores sociales, como la moral y las relaciones satisfactorias de un grupo de trabajo, es decir, los sentimientos, actitudes y complejidad motivacional (Sennet, 1998).

Hay que apuntar que ni la denominación ni la inspiración de la EB es originalmente socialdemócrata (más bien, muy criticada por la misma en un inicio, VV.AA., 1971). Su origen puede fijarse en socialistas fabianos universitarios, como Pigou (1920). Su nombre procede de la contraposición a la economía de guerra (en vez de *war state*, se pasó a *welfare state*), siendo impulsada por liberales, laboristas y democristianos (v.g. Lord Beverage, Lord Keynes, Adenauer, De Gasperi, Schuman). Tras el periodo de entreguerras se pasa de RR.HH. focalizados en la contratación de trabajadores industriales por cuenta ajena, poco cualificados y no-diferenciados (de ahí la percepción como piezas intercambiables del sistema), a la

cualificación de *capital humano* (término usado en la costa pacífica) y *Administración de personal* (término usado en la costa atlántica). Ello hizo necesaria una atención específica a los puestos concretos y las personas más adecuadas para su desempeño. No obstante, pese a la transición cualitativa, se mantiene la visión mecanicista y burocrática, incluso aumentada: dado que, tras la devastación de la Segunda Guerra Mundial, sólo el sector público dispone de músculo para reactivar la economía, se procede a hibridar política y economía en el modelo de EB, nacionalizándose las empresas líderes de sectores estratégicos (v.g. Francia: *France Telecom*, *Air France*, *Renault*; España: *Telefónica*, *Iberia*, *SEAT*). En tal sentido, la Administración de personal opera en los mismos términos que el resto de las Administraciones públicas: convocatorias públicas de contratación vía sistemas de selección próximas al concurso-oposición, jerarquizando y normalizando empleados, etc.

En lo relativo al capital humano, conviene prestar atención a la retroalimentación positiva entre EE.UU. y Japón, aunque también termina alcanzando a otros tigres asiáticos: Corea del Sur, Singapur, Hong-Kong y Taiwán. A diferencia del modelo burocrático y directivista europeo (en ocasiones con financiación estadounidense, v.g. ordoliberalismo alemán, degaullismo francés), las variantes asiáticas, pretenden ir más allá, dando lugar a la peculiar burocracia corporativa de conglomerados familiares favorecidos por el Estado (v.g. chaebols surcoreanos: LG, Lotte, Daewoo,

Samsung, Hyundai). En dichas variantes, la burocracia no se debe tanto a los tasados procesos, pues se busca aligerarlos de manera resolutiva y expeditiva, sino a las jerarquías y vínculos psicosociales en los que se sustentan (se trata de una burocracia no de idoneidad, sino de identificación de misión-visión-valores). Se alude así a expresiones como:

- Toyotismo (también conocido como ohnoísmo): si un ingeniero y consultor como Taylor formuló la organización científica del trabajo, aplicándose con éxito por un industrial como Ford de modo que sentaran las bases modernas de la producción en cadena y RR.HH. con selección y adiestramiento de mano de obra para grandes fábricas, en Japón fueron dos insignes ingenieros quienes hicieron realidad el toyotismo, yendo más allá (Gronning, 1997). De un lado, Kiichiro Toyoda (hijo del industrial textil, pero que hizo una reconversión de la compañía hacia el sector automovilístico); de otro lado, Taiichi Ohno, quien aprendiera de las prácticas del ejército estadounidense desplegado en su país (v.g. programas de adiestramiento TWI), combinándolas con planteamientos culturales propios, sobre todo taoísmo y budismo. De este modo, se puso en práctica el modelo *kaizen* de mejora, para la gestión de calidad y sin despilfarro. Se trata de una mejora continua, con reducción de: desperdicio

(mate-riales sobrantes del proceso de producción), stock de almacén (tanto de materias primas como de producción), horarios y empleados (con rotación de turnos y equipos), etc. Así nació *Toyota Production System* (TPS). Tras la crisis energética e industrial de 1973, momento en que se desvanece la expectativa de desarrollismo y pleno empleo, los estadounidenses asimilan el modelo TPS, sustituyendo la producción en cadena por *just in time* o ajustada, bajo demanda y de reducción de costes. En esta respuesta influyeron las ideas de Schumacher (1973) que, en su *bestseller*, *Lo pequeño es hermoso*, criticaba la forma inhumana de trabajo a la que llevaba la automatización, y apelaba al trabajo como un lugar de plenitud, a una “economía budista” en que el trabajo permitiera el desarrollo de la personalidad. La sociedad, decía, necesitaba equipos que fueran: suficientemente baratos para estar al alcance de todos, a pequeña escala, y compatibles con la capacidad creativa del hombre. La mayoría de los progresos de la economía estaban apuntando en dirección de la cuantificación a expensas de la comprensión de las diferencias cuantitativas -porque cuantificar es fácil, pero comprender difícil.- Y en cierto modo, el toyotismo parecía responder a muchas de sus exigencias. Además,

daba lugar a otras propuestas de gestión, como la sustitución del sistema push (o previsión de ventas) por *pull* (o reposición, base del *retail* actual de supermercados), equipos de mejora, así como otros tantos orientados al no-desperdicio (v.g. *production leveling*, *quick die changes*, *one-piece flow*, *flexible job assignments*, *removing non-value added work*). Con dicho trasplante comenzará la desinstitucionalización empresarial y cierta precarización laboral.

- Kaizen Nissan (literalmente: cambio bueno en japonés): se trata de una versión actualizada de TPS, intensificando un modelo flexible y ágil de producción en conjunto. Estuvo impulsado por otra empresa japonesa de automóviles (Nissan), que destaca en los años 80 al expandirse internacionalmente y llegar a superar a la estadounidense GM no sólo por su gestión de RR.HH., sino por ser pionera en la producción de coches menos contaminantes. Su modelo se basa en la selección de trabajadores ágiles y colaboradores, incluso de manera transversal, juntando taller y oficina, además de resolutivos y expeditivos. Una de sus reglas operativas es 2x2: tras la detección de un problema en la producción, se constituye un equipo interdisciplinario llamados círculos de calidad, inspirados por K. Ishikawa,

que dispone de dos días para dar con la solución e implementarla en la cadena antes de dos horas (Feuer y Lee 1988).

- Lean (es un préstamo del japonés, traducido al inglés, y suele entenderse como sistema ágil y ajustado): se alude a la producción innovadora desde los años 90, que no sólo no se preocupa de no desperdiciar en la producción como se focalizaba TPS, sino que también integra la agilidad de respuesta de Kaizen-Nissan, además de buscar la mejora de la experiencia del cliente, ofreciéndole más soluciones adecuadas: propuestas intuitivas, mayor comodidad, etc. La propuesta nace en las escuelas de negocio estadounidenses, con tesis doctorales como la de J. Krafcik en Sloan-MIT (1988), pasando luego a consultoras, tipo las de Womack (quien dejara de ser profesor de MIT para fundar *Lean Enterprise Institute* en 1997, y *Lean Global Network* en 2007). Con ello, se impulsa una cultura empresarial de mejora, añadiendo a todo lo anterior una vocación de heurística basada en retos y la proactividad de los colaboradores, lográndose una mayor motivación, además de perfeccionar y agilizar la cadena de valor (Womack, Jones y Roos, 1990; Womack y Jones, 2003 y 2014).

cionalización rígida del trabajo típica de EB, para pasar a otra flexible de ED, de trabajadores colaborativos y móviles (Zwick, 2018). Tal transición no ha sido fácil ni agradable, más bien problemática:

1. Por diferencias culturales: el Sudeste asiático comenzó su occidentalización en el siglo XIX, intensificándose tras la Segunda Guerra Mundial, pero es un proceso inacabado y en muchos aspectos sólo formal, por lo que los trasplantes pueden fallar. Sirva como muestra de la diferencia cultural –y su difícil traslado al resto de Occidente–, el caso de Japón, donde las huelgas no sólo han sido de paros y piquetes, sino también de celo y sobreproducción: al producir más subvierte el sistema toyotista. Incluso, otra variante, es inundar el mercado del bien o servicio gratis: desde la sobreproducción automovilística y de derivados lácteos en los años 80, hasta casos recientes en mayo de 2018, como la huelga de autobuseros de Okayama, que ofrecían transporte sin cobrar. Quizá las manifestaciones más llamativas, que prueban los problemas de trasplantes culturales, son los casos de *karoshi* -muerte por trabajo-: 200 casos al año, aprox. (Frank, 2014); *karojisatsu* -suicidio por relaciones laborales-: unos 2000 casos al año (Amagasa, Nakayama y Takashi, 2005); *hikikomori* -aislamiento social de jóvenes que realizaban teletrabajo-: unos

Así comenzó la desinstitu-

500.000 casos (Rosenthal y Zimmerman, 2012), etc.

2. Por los responsables de su trasplante y sus velos de confusión y por el requerimiento de organizaciones maduras, comprometidas con el cambio. Con las guerras culturales (1960-80), en la universidad surge The New Left. Se alude a la cuarta internacional socialista o situacionismo, como los movimientos anti-sistema de protesta, como los hippies, que inspiraran las revueltas universitarias de los años 60, sobre todo en EE.UU. (por influjo de Marcuse, Adorno, Bloch, etc.) y Francia (Sartre, Derrida, Foucault, etc.). Pero los planteamientos de estos autores fueron poco creíbles en términos económicos, hasta que se hibridaron con las visiones estatizantes de Keynes, destacando autores tan populares como Galbraith desde Harvard¹¹ así como la difusión de organizaciones como el Club de Roma desde 1968, con apoyo de investigadores de Harvard, MIT, etc. De este modo, se mezclaron reivindicaciones políticas de toma de conciencia y desburocratización con los planteamientos del Estado de bienes-

tar y los problemas de calidad de vida -incluso los problemas de población, el crecimiento y sus externalidades, más su impacto en la naturaleza (Meadows, Meadows y Randers, 1972). El caso es que, como pasara con los *hippies*, que se volvieron luego *yuppies*, la *New Left* y su *New Economy* hibridaron y necesitaron de su némesis: *New Liberals*. Al llegar al poder como generación, aumentaron los problemas sociales, etnoculturales, de género, etc., así como el nivel de endeudamiento que consumió la riqueza de siguientes generaciones, amén de la mayor devastación del medioambiente, postulando un neomaltusianismo eugenésico frente al cambio climático (Sánchez-Bayón, 2018). Desde los años 80, cuando se generalizara el trasplante cultural de los modelos planteados al resto de Occidente, por urgencia de reconversión y no por convencimiento pleno, resulta que los encargados de dicha labor fueron los *baby-boomers* y la generación x, ya *yuppies* de dirección. Ello extendió un cúmulo de velos sobre la desinstitucionalización flexible¹², que se volvió así precaria para las siguientes gene-

11 Schumpeter (y su discípulo Samuelson) ya lo venía haciendo, pero no llegaba igual a los universitarios (Lindbeck, 1971).

12 A los universitarios del 68, les alienaba que sus vidas estuvieran ya claramente diseñadas, por lo que se permitieron un periodo sabático hippie y quisieron desmantelar el sistema (su desinstitucionalización). Hasta entonces, ser universitario daba acceso a un cargo en una empresa de manera indefinida, sabiendo exactamente cuánto cobrar y qué hacer cada día hasta la jubilación (como un tren ubicado en unos railes hasta la parada final). Paradójicamente, al enfocar el objetivo en sí mismos, le quitaron a la empresa su dimensión social, como proyecto de personas y bienes para lograr unos objetivos comunes, centrándola sólo en el ánimo de lucro, al que despreciaban tanto como practicaban, convirtiéndolo en especulativo y, por tanto, contrario a la propia subsistencia de la empresa (Sánchez-Bayón, 2018; 2019a; 2019b y 2019c).

raciones (la generación y, más los milenios -conocidos como los mileuristas-).

La flexibilidad, como una condición física, se define como aquello que permite a los materiales la deformación ante presiones (como las crisis) sin llegar a partirse y para recuperarse luego. Pero crisis tras crisis y dada la desinstitucionalización promovida, las nuevas generaciones, pese a su mayor cualificación, disfrutaban de menos derechos, teniendo que saber negociar sus beneficios laborales en cada nueva experiencia profesional (más allá del salario emocional). Al riesgo de rechazo de trasplante cultural y su inadecuada operación, como se ha indicado, hay que añadir el requerimiento de organizaciones maduras: aquellas focalizadas, ya no en la mera producción y los beneficios, sino en las personas y la sostenibilidad, basándose en un modelo de felicidad y bienestar. Sirva como adelanto el siguiente apunte: hasta la globalización, tanto la Psicología como la Psiquiatría abordaban la mente humana desde la negatividad (v.g. el diagnóstico de trastornos como los recogidos en DSM y CIE), por lo que un no tan típico psicólogo judío neoyorkino, Martin Seligman (2002 y 2011), comenzó un giro hermenéutico hacia la autoayuda y finalmente, la aplicación de un auténtico enfoque positivo: cómo ser feliz.

Profesor de Psicología de Cornell University y de la Universidad de Pennsylvania (posterior director del Departamento de Psicología), usó sus contactos y publicaciones, para llegar a ser Presidente de la *American Psychological Association-APA* en 1998, usando dicha plataforma para postular el cambio de paradigma, desde la educación hasta el trabajo.

En este balance, hay que añadir la crítica vertida por los sobrevenidos Estudios culturales, de corte neo y post-marxista, de los que se hacen eco las Escuelas de negocio, y que postulan la siguiente fórmula sintética (sobre la evolución de RR.HH.): en los años 60, dominaba un uniforme paradigma masculino, de corte competitivo-desarrollista-crecimiento a toda costa. Su sector líder era el automovilístico, con grandes fábricas y oficinas, y tendente a la normalización de trabajadores, usualmente de la zona, seleccionados por títulos educativos y uniformados en consecuencia. Tras la globalización, se ha transitado a un multi-paradigma femenino, de corte colaborativo-posibilista, donde las empresas ya no se valoran por su producción e inmuebles, sino por su talento y capacidad transformadora. En éste, el sector líder es el tecnológico (v.g. GAFA: *Google, Apple, Facebook, Amazon*), con colaboradores diversos (en nacionalidades, etnias, género, etc.) y creativos (con iniciativa y planteamientos originales).

Tabla 2. Balance de relaciones laborales: de medidas higiénicas (organizaciones emergentes) a motivacionales (organizaciones maduras)

a) de productividad e incentivos (1910's): - premios y castigos; - dinero mueve al trabajador (<i>bonus</i>)				
b) a ergonomía y PRL (1990): - mejorar entorno y clima (zonas comunes); - prevenir accidentes (plan prevención)				
c) hasta calidad (de vida, 2000's): - mejorar procesos y diseño de puestos - cuidar trabajador-familia (seguro médico, guardería)			d) Ética y RSC (1950's –alternativa a EB): - participar en toma decisiones y misión - de mejora de imagen a org. saludables	
e) Motivación y felicidad (1999 Seligman) - cuidar a colaborador como a cliente; positividad - fomentar hábitos saludables y de bienestar				

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a y b).

Por tanto, los cambios en los planteamientos de RR.HH., de la rigidez jerárquica y largoplacista a la flexibilidad trasversal y cortoplacista (planteados en la tabla II), son previos al agotamiento de la EB, con su burocracia y direccionismo, solo que agravándose todo ello con las crisis de la globalización. Resulta así urgente y necesario un nuevo paradigma para la posglobalización. Para conocer el actual estado de la cuestión, se ofrece a continuación un diagnóstico y pronóstico de las relaciones laborales en el marco de la fase gig de ED, introduciéndose novedosas nociones relacionadas con los colaboradores (v.g. *knowmads*, *flexsecurity*, *part-time jobs mix*), y las organizaciones (v.g. *wellness & happiness model*).

Como se viene señalando, la fase gig de ED, aglutina manifestaciones como ECC, EA y EN¹³. Su nombre procede de una expresión estadounidense, relativa a las giras o bolos artísticos: un profesional ofrece sus servicios para una actuación y, si gusta, repite. Algo parecido funciona la economía gig: un profesional debe estar en redes sociales y plataformas, pendiente de la llamada para su actuación, que es valorada y de ello depende si continúa prestando ese servicio en su zona, incluso en otras plazas (Zwick, 2018). Luego, ¿cuáles son los pros y contras de la fase económica gig?

1. A favor: permite que gente corriente de todo el mundo pueda iniciar negocios y participar en mercados sin intermediarios y respetando el medioambiente al compartir, reciclar y alquilar, frenándose la obsolescencia programada y destino basura electrónica que al desecharse lastiman el medioambiente. Uno es su propio jefe, gestionando su tiempo e ingresos; cada cuál conoce su talento y lo pone al servicio de los demás; no hay tanta burocracia y direccionismo, sino más bien, el riesgo se convierte en una oportunidad y experiencia, que además se comparte con los otros, generando una inteligencia colaborativa, añadiendo aún más valor a la labor realizada (siendo también un primer hito del camino a la SC).
2. En contra: al virtualizarse, es decir, operar vía internet, desaparecen las oficinas y la camaradería, dificultando la sindicación y defensa de derechos laborales. Dado que no se pagan apenas impuestos ni cotizaciones, no hay casi protección laboral, desapareciendo las vacaciones pagadas, los subsidios de desempleo o enfermedad, las jubilaciones, etc.

13 Se recuerdan aquí algunas notas mínimas sobre la economía digital (ED), máxime en su fase gig actual, que comprende: a) ECC, se basa en redes sociales, reciclando bienes y servicios compartidos (v.g. AirBnB, Uber); b) EA, se basa en *big-data*, *internet de las cosas-IoT*, *inteligencia artificial-IA*, *realidad aumentada*, *virtual y mixta-RA-RV-RM*, etc., articulándose mediante 5G, *block-chain*, *smart-contracts* y DAOs (v.g. fondos de inversión en flota de coches autónomos, *fintech*); c) EN, se basa en el talento y la creatividad aplicándose a la experiencia y el entretenimiento (v.g. gastronomía, turismo, videojuegos, festivales). Con la crisis Covid19, se ha dado una reacción, de vuelta a la industrialización, cuando en realidad lo que se requiere es de una auténtica digitalización y transformación laboral (v.g. el teletrabajo no puede tipificarse por horas, sino por objetivos resueltos).

Al no haber tanto control de los mercados ni de los trabajos, resulta muy difícil su fiscalización por los poderes públicos. Esto ha hecho saltar las señales de alarma y llevado a restricciones, como pasa con las mal llamadas «criptomonedas» (que restan confianza, que en definitiva es la base de la economía)¹⁴. De tal modo, se intenta regular en contra de las nuevas iniciativas, como los apartamentos turísticos (v.g. AirBnB, Rentalia), vehículos de transporte con conductor (v.g. Uber, BlaBlaCar), bazares de segunda mano (v.g. Wallapop, eBay, OpenBazaar), etc. Y ya no porque escapen a su gravamen, sino por la falta de influencia en su devenir, no pudiendo establecerse restricciones, tipo licencias, colegiaciones, etc., lo que lleva a vulnerar el monopolio del estado del sistema social (Gwynn 2016; Schor 2016). Los ciudadanos ya no necesitan de los poderes públicos y sus fedatarios para la prestación y validación de bienes y servicios, sino que pasan a ser las propias comunidades de particulares quienes lo hacen, con recursos como las puntuaciones, comentarios y rankings, así como la tecnología *blockchain*, operativa a raíz de la crisis de valores de 2008. Ciertamente es que la tendencia de las redes sociales, plataformas y aplicaciones en las que se basa la economía gig, ha sido la de concentración, como ya pasara con las principales multinacionales en la EB, pero la gran diferencia es el influjo de la destrucción creativa con grandes cambios en poco

tiempo, una constante heurística y la renovación tecnológica, etc., por lo que periódicamente se van renovando los líderes de sector, así como los propios sectores. Sirva de ejemplo la industria musical –por continuar con la alusión a los bolos–, que se redujo a cuatro grandes conglomerados, dando lugar a relaciones de elefantes y hormigas (o sea grandes compañías y cada uno de los profesionales), pero que se ve sometida a una destrucción creativa constante gracias a la tecnología.

La fase gig acaba con buena parte de la burocracia y el direccionismo, devolviendo cierta autonomía al colaborador –quien ya no es trabajador dependiente o mano de obra–; eso sí, incrementa el riesgo y la incertidumbre, además de exigirse agilidad, adaptabilidad y talento (tanto en el valor diferencial propio, como en el aportado a la relación laboral). En lo tocante a RR.HH., la economía gig está afectando sobre todo a dos tipos de profesionales, en polos opuestos: *knowmads* (muy cualificados) y *freeriders* (poco cualificados).

1. *Knowmads* (juego de palabras del inglés: *know+nomads*=nómadas del conocimiento, tipo médicos, abogados, profesores, ingenieros, diseñadores, etc.): son profesionales del conocimiento, altamente cualificados, y abiertos a la movilidad (una combinación entre *free-lance* y *emprendedores*). Sirva de ejemplo, el caso de los colaboradores

¹⁴ Una denominación más adecuada sería “divisas digitales” (como productos *FinTech*), que se basan en un sistema de mayor confiabilidad (*blockchain*). Tienen menor riesgo de manipulación (ni inflación o devaluación), ya que su número está tasado y no cabe coeficiente de caja/tasa de encaje bancario (lográndose así la separación Estado-Banca, incluso Estado-Dinero).

en las *holo-cracy startups* o empresas hocráticas (autogestionadas o sin-jefe) –¿cómo contratar a los mejores y luego decirles lo que tienen que hacer, ralentizando todo con barreras de supervisión?-, desde pioneras como Zappos (empresa de zapatos) o Gore (ropa gore-tex), pasando por DaVita (servicios de salud), hasta Valve (videojuegos), Netflix (entretenimiento audiovisual), Rastreator (buscadores y comparadores de servicios) o Ternary Software (servicios informáticos) y ni que decir en sectores renovados por la destrucción creativa, tipo FinTech. En estas compañías todos pueden proponer y asumir proyectos, sin puestos ni roles fijos, sino a modo de redarquías – más allá de las tradicionales cooperativas-. Así, se cobra según participación y resultados, además de darse manifestaciones como: el teletrabajo desde cualquier lugar, siendo el móvil la oficina; *flexecurity* al ser colaboradores cualificados, conocen sus derechos y pueden permitirse renunciar a la relación laboral -esa es su seguridad-, por lo que las condiciones están abiertas a negociación; *part-time job mix*, al colaborar en *startups* para asegurar facturación -no ya salario-, debe tenerse una

cesta de colaboraciones. Incluso, se recomienda la inversión de la percepción, empezando a considerar a los empleadores como clientes, de modo que desaparece el estigma psico-social del despido, y sólo se trata de buscar otra vía nueva de financiación (Moravec, 2013).

2. *Freeriders* (o *runners*): son los jinetes solitarios, sin apenas control administrativo. Difieren de la noción fijada por Samuelson (1947), uno de los artífices del modelo sintético neoclásico, y revisada por Buchanan, (impulsor de la Escuela institucional de Decisión pública (Buchanan y Tullock, 1962), pues no es tanto un fallo de mercado (al beneficiarse de bienes públicos por ser indivisibles, sin exclusión, ni rivalidad), sino que se trata un tipo de agente económico renovado como emprendedor *sui generis* (quien busca rentabilizar sus horas y recursos disponibles, al modo de ECC). En el modelo de RRHH, alude a operadores poco cualificados, obligados a la movilidad (repartidores, reponedores, vigilantes, etc.). Uno de los casos más ilustrativos es el de los repartidores de Deliveroo o Glovo. En sendas compañías, existe un sistema abierto y ágil de contratación, pero lleno de riesgos y costes ocultos: personas en situación

15 Cualquiera que disponga de un bien o servicio del que no requiera en ese momento (v.g. una habitación, un coche, minutos de teléfono), puede ponerlo a disposición de los demás, ganando todos, menos el Estado, dado que tiene más difícil su fiscalización. Incluso, pueden participar inmigrantes irregulares, solo que lamentablemente, ven reducida su disponibilidad –temporalmente- a la condición de *freeriders*, ya que la de *knowmads* requiere del sorteo de trabas administrativas (Navajas et al, 2016).

irregular pueden empezar a trabajar de inmediato¹⁵. Eso sí, casi sin coberturas y teniendo que registrarse varios repartidores bajo una misma cuenta, de modo que aseguren el cumplimiento de las entregas y su frecuencia, para permanecer visibles en los rankings de reparto de servicios. Como corrección a esos elefantes (grandes corporaciones), van surgiendo alternativas boutique tipo *La Pájara*, incluso hormigas, como son cualquiera de los repartidores especializados (v.g. para consultoras, despachos, firmas).

Como resultado del balance realizado, se constata la caducidad y cambio paradigmático económico, empresarial, laboral y RR.HH., etc., en el sector terciario (en transición al cuaternario), con constantes correcciones a mejorar durante la vigente posglobalización. Por ello, tanto el diagnóstico como el pronóstico resultan menos claros de lo deseable, al tener que convivir aún el rígido modelo de EB y el flexible ED, dando lugar a intermedias zonas grises de precariedad. Lo que sí es claro es que cada vez se reduce más la importancia de la EB, con sus relaciones laborales burocratizadas y dirigidas a asalariados dependientes,

expuestos a una mayor precariedad por no asumir el riesgo de descubrir su talento, cultivarlo y ofrecerlo a los demás¹⁶. Además, la precariedad de la que se viene hablando seguramente no es imputable a la IV revolución industrial y su transformación digital, que destruye tantos trabajos, como nuevos crea -como ya pasara en las otras revoluciones industriales-, sino a la mala práctica de *baby-boomers* y *gen x* en diversos niveles:

1. Económico: pese a ser los más beneficiados de EB, la han llevado a su colapso al haber consumido más riqueza de la generada, gastando la de las siguientes generaciones, vía endeudamiento;
2. Empresarial: han promovido la desinstitucionalización de las compañías, desde la deslocalización y el dumping de mano de obra -corregida con la transformación digital-, hasta la intensificación de figuras laborales precarias, tipo becario -en vez del contrato en prácticas y de aprendizaje-, por lo que ya no hay un proyecto común ni sostenibilidad, sino que cada cual tiene su propia agenda oculta, saltando de proyecto en proyecto (Pérez-Huertas y Sánchez-Bayón, 2013);

16 En los últimos tiempos se ha generalizado un perverso tópic: «y gracias que se tiene trabajo» (no importa qué trabajo sea ni en qué condiciones, sino disponer del mismo). Al respecto caben dos observaciones: a) el trabajador de EB (con su regulación proteccionista) no posee un trabajo en sentido patrimonial, pues si fuera así, lo podría vender libremente, pero el trabajo está vinculado a la empresa, como el feudalismo vinculaba el siervo a la tierra (ello ha creado distorsiones, como las prácticas socialistas del PRI en México: cuando alguien encontraba trabajo a otro, debía dar una parte del salario, aumentando así la precariedad laboral y fomentándose el gran ausentismo laboral en dicho país); b) en el EB, lo que sí parece es que los trabajos tienen a las personas (no importa el trabajo que se haga, sino estar al amparo del mismo).

3. RR.HH.: al mismo tiempo que ha habido hiper-regulación, se ha intensificado el fraude de ley, de modo que a los nuevos trabajadores se les ha contratado por debajo de su cualificación, imponiéndoseles unas condiciones abusivas, bajo una falsa promesa de futura mejora y de que otros vendrán que asumirán la sobrecarga. Debido a la desinstitucionalización, ya no hay carreras laborales al uso, ocupándose un puesto multi-tarea mientras convenga, pues a la dirección ya no se llega por promoción interna, sino vía caza-talentos. En definitiva, es el fin de EB y sus RR.HH. La economía gig sólo es una fase más, con errores que corregir si se desea alcanzar la sociedad del conocimiento; por lo que es recomendable cuanto antes aprender cuáles son los nuevos paradigmas y cómo operar al respecto.

A continuación, se va a tratar la cuestión desde las medidas político-económicas tradicionales, como el proteccionismo vía SMI y sus implicaciones reales (en realidad, no protegen al asalariado menos capacitado y con peor remuneración, sino que a largo plazo, se provoca su expulsión del mercado). Dicho planteamiento, si se extiende a los nuevos colaboradores (en especial a los *freeriders*), puede provocar el mismo efecto.

Políticas económicas con la crisis COVID-19: riesgos del normativismo

Durante la década de 1880, con la *II revolución industrial*, tiene lugar la desaparición de la mitad de los trabajos en el sector primario (por su mecanización), con grandes migraciones a las ciudades, dándose paso a nuevas profesiones en el *boom* del sector secundario y el despegue del sector terciario. También por entonces, fallece Marx (no así el marxismo o *socialismo de salón*, tan recurrente en las universidades, medios de comunicación y *think-tanks*), y comienza una nueva etapa socialista: el revisionismo o socialdemocracia (Berstein, 1899, 1901a y b, 1904). Según la *segunda internacional*, ya no es necesaria la revolución del proletariado, sino el ascenso político dentro del sistema democrático de partidos y sindicatos de clase, que logren políticas públicas tuitivas para los trabajadores y su bienestar. También, en dicho periodo se refunda el *Ku Klux Klan* (KKK), ganando elecciones locales, con una medida estrella: el *salario mínimo interprofesional* (SMI) –para evitar que los afroamericanos recién emancipados pudieran acceder a trabajos, en competencia desleal (al aceptar bajos sueldos), provocándose a la postre su gran migración a las ciudades del Norte y Medio Oeste-. Dado el *pensamiento débil* (Sánchez-Bayón, 2017a.; Valero y Sánchez-Bayón, 2018), surgido durante las *guerras culturales* (1960-80) y generalizado tras la globa-

lización (1990), resulta urgente y necesario el aclarar ciertas falacias generalmente aceptadas sobre SMI: no mejora las condiciones laborales, sino que las empeora, pues su beneficiario final es su impulsor, o sea, los poderes estatales, hoy llamados Sector público¹⁷. La experiencia de la socialdemocracia escandinava (durante las citadas guerras culturales, y que pronto tuvieron que cambiar, para volver a crecer)¹⁸, probó que el SMI no beneficiaba al trabajador, sino al Estado de bienestar, al pretender una mayor financiación vía retenciones salariales –que no fue tal, y además causó una pérdida de poder adquisitivo al trabajador y, a la postre, un gran endeudamiento nacional, vid. supra-. Por ello, hoy los países nórdicos no gravan tanto

la generación de renta, como sí lo hacen al consumo (de modo que se estimule una cultura del ahorro, en vez del endeudamiento, como si parecen seguir buena parte de los países mediterráneos, donde la economía de bienestar estatal está más anclada en su direccionismo y clientelismo).

Sirva la mención telegráfica (no exhaustiva, sólo ilustrativa) de algunas negatividades del SMI: en un mercado laboral libre (como supuestamente postula el art. 35 de la *Constitución española de 1978*), el salario se establece en el cruce de la oferta y demanda (como precio de equilibrio); sin embargo, en un mercado regulado y con SMI, la oferta se contrae (hay menos contratación, al ser más cara y decrecer la utilidad marginal). De tal manera, la mano

17 Sirva como aclaración preliminar, que en realidad el Estado es la moderna organización política basada en la racionalidad administrativa para el tránsito al Nuevo Régimen (sociedades libres y abiertas), por lo que más que un poder (como se ha venido identificando por buena parte de la doctrina), se trata del tablero de juego (de las relaciones socio-jurídicas), donde interactúan (conforme al contrato social), de un lado, los poderes públicos (en representación del Estado y como jugadores cualificados, con ciertas prerrogativas y también mayores restricciones de discrecionalidad), y de otro lado, la ciudadanía (en representación de sí mismos y de la sociedad civil, como contrapoder, contando con unas garantías extras en dicha relación, como son los derechos humanos). Pues bien, en la evolución de los poderes estatales, desde el s. XIX, estos pasaron de la matriz mínima de poderes horizontales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), de concentrados a descentralizados (tanto territorial como competencialmente), ampliándose sus administraciones de apoyo, por lo que se pasó a hablar de Administraciones Públicas. A inicios del s. XX, de manera complementaria, surgieron novedosos poderes estatales transversales de vocación garantista (v.g. Tribunal Constitucional, Defensor del Pueblo). Y a mediados de siglo, se procuró el cambio de terminología, para restar violencia y procurar una legitimidad de conocimiento (de potestas a auctoritas), por lo que empezó a hablarse de Instituciones públicas y a sus representantes como Autoridades públicas –algo desconcertante, pues no se les obedece por su conocimiento, sino por su coercibilidad-. Finalmente, con el éxito del Estado de bienestar, se ha terminado instaurando el concepto difuso del Sector Público: agencias estatales (v.g. meteorología), institutos (v.g. estadística), confederaciones (v.g. hidrográficas), corporaciones (v.g. colegios profesionales), sociedades (v.g. consorcios energéticos y de transportes), etc. (Sánchez-Bayón, 2013; 2015; 2016b y 2017b).

18 Así queda probado en las estadísticas de la OCDE y en índices internacionales, como Doing Business (DB) del Banco Mundial: los países nórdicos (Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca) se hallan entre los 10 principales de dicho índice (y de otros como IDH-ONU, percepción de la corrupción de la Fundación Transparencia, etc.); mutatis mutandis, cabe predicarse igualmente para los anglosajones, en especial (dentro de la Commonwealth of Nations) los casos de Reino Unido, Canadá, Australia y Nueva Zelanda.

de obra no cualificada se vuelve un lastre (por suponer un coste fijo muy alto, en relación a su baja productividad), de ahí su sustitución por robótica y programación (como ya viene pasando en vigilantes de parkings, cajeros y reponedores de supermercados y grandes superficies, camareros de franquicias de restauración, etc.). Con SMI se levanta una barrera legal de acceso a nuevos trabajadores (jóvenes, inmigrantes, etc.), incluso para aquellos en proceso de reconversión (mayores, parados de larga duración, etc.), debido a los altos costes fijos de Seguridad Social, impuesto sobre renta de personas físicas (IRPF) y otros –en parte, por eso se llama *economía de bienestar estatal*-. Más aun, con SMI se reduce el poder adquisitivo de todos: el trabajador no cualificado vive un espejismo, al creer que gana más, cuando en realidad pierde las ayudas por bajos ingresos (v.g. becas escolares, ayudas al transporte), las exenciones fiscales (v.g. no tributación de IRPF), y para colmo su dinero vale menos (por el efecto inflacionario, vid. supra). También se perjudica al trabajo cualificado, al ver recortada la parte variable de su salario (v.g. *bonus*), que es de donde se detrae para compensar la subida de SMI. Incluso, a medio plazo, el Sector público (impulsor de la subida de

SMI), termina comprobando que no se alcanza la cuota de recaudación prevista (al disminuir la contratación y aumentar los despidos), de modo que para mantener tal gasto público no productivo asumido, se recurre a un aumento del déficit (que desajusta el presupuesto, para poder terminar el año fiscal) y un mayor endeudamiento (para abonar las prestaciones y subsidios por desempleo, las prejubilaciones, las ayudas sociales, etc.). El empobrecimiento y dependencia al que conduce el aumento de SMI, dado su efecto inflacionario, no sólo se observa en los trabajadores por cuenta ajena, sino que también se transfiere (por otra falacia, como es la igualitarista) a los trabajadores autónomos¹⁹ –eso sí, no igualados en derechos- y pensionistas –dicho sea de paso, su sistema urge de un tránsito inmediato generalizado de reparto a capitalización-. Resulta que, lo que se presentaba como una mejora, en realidad constituye una precarización expansiva, ya que el SMI se vuelve el salario medio interprofesional: el *mileurismo* –denominación acuñada en España para quienes reciben un salario mensual de 1000 euros (normalmente jóvenes y/o quienes disponen de poca cualificación)-, se manifiesta como la realidad dominante (amén de la economía sumergida). Téngase en

19 En una interpretación perversa del sistema –y sin suficiente respaldo legislativo (en todo caso, vía instrumentos asimilados, como los decretos-leyes, con déficits de legitimidad y validez)-, se obliga a los autónomos a aportar unas cotizaciones más elevadas, con mayores retenciones fiscales, como si hubiera un incremento de su salario; en realidad, se están inflando sus costes, reduciéndose su escaso margen de beneficio –y eso dando por sentada la ficción de que siempre ha de ganarse, cuando lo habitual es tener algún trimestre negativo, a compensar luego-. Otro error interesado es identificar al autónomo con el profesional liberal no colegiado, junto con el industrial y el comercial, pese a que en realidad dicha categoría comprende a otros muchos colectivos, más vulnerables aún, como son los agricultores, ganaderos, trabajadores de servicio doméstico y de cuidados, etc.

cuenta que, dada la subida impuesta de SMI (sin sustento en la mejora de la productividad), la misma se repercute a los precios de los bienes y servicios, además de aumentarse así la presión fiscal (sobre la burbuja generada). Al resultar insostenible un escenario así, por recortes laborales y caída de la recaudación, se incurre entonces en un mayor déficit y deuda para intentar cubrirlo. Al final, se repercute todo ello a los más vulnerables que se venía a proteger (perdiendo aún más poder adquisitivo), además de perjudicar seriamente a las siguientes generaciones, que no sólo serán las pagadoras, sino que se habrá consumido parte de la riqueza que les correspondía –de ahí la paradoja de la mayor cualificación con un menor nivel de vida-. Baste recordar coyunturas pretéritas, como la española, de huelgas generales y disturbios sociales, que finalmente pudieron resolverse vía los *Pactos de la Moncloa* de hace cuarenta años (la subida indiscriminada de salarios disparó la inflación a un 27%: de ganar miles de pesetas se pasó a cientos de miles, pero igualmente ocurrió en el resto de precios, por lo que el poder adquisitivo se desplomó, siendo necesaria una regulación rígida, para evitar descontroles pasados, pero ello redujo la productividad, además de fijar un techo de cristal a la riqueza).

Discusión y conclusiones: ganadores y perdedores

Recuérdese el punto de partida de este texto, relativo a los cambios

anunciados, los cuales se vienen manifestando cada vez más y mayores en la realidad: la crisis de valores de 2008, seguida ahora de la crisis de COVID-19 y el gran confinamiento, etc. Ello pone de manifiesto la urgencia de revisión y reformulación paradigmática, pues cada vez se resuelven menos problemas en su marco, quedando más fuera y sin solución. Sirva como ejemplo concreto las fallidas políticas económico-sociales (sanitarias, laborales, etc.) de EB de buena parte de los países de la Unión Europea (sobre todo, del bloque mediterráneo), frente a los modelos *chaebols* orientados a la ED de los tigres asiáticos (v.g. Singapur, Corea del Sur, Taiwán). Incluso éstos requieren de revisión, pues responden a modelos alternativos de los años 60 del siglo pasado.

En lo relativo a los cambios en las relaciones laborales, la organización empresarial y su cultura correspondiente, se ha buscado ofrecer aquí una visión panorámica de síntesis crítica sobre su desarrollo en el marco rígido, burocrático y dirigido de EB, prestando especial atención a su modelo de RR.HH. Dicho paradigma y su modelo vienen a ser superados con ED y su modelo de relaciones laborales basado en el talento y la gestión de la felicidad para el marco de la posglobalización. A lo largo del texto, se han ido sembrando ideas clave, tipo: el agotamiento de RR.HH. por cumplimiento de objetivos y ciclo; el balance de los cambios de la EB a ED, tanto económico-sociales, como empresariales, desde los conglomerados del sector automovilístico a la virtualidad GAFa, así

como de RR.HH., del modelo directivo y burocrático de asalariados titulados replicados al modelo de felicidad de colaboradores talentosos y motivados; el diagnóstico y pronóstico laboral ante la economía en fase gig, con dos perfiles afectados y polarizados (*knowmads & freeriders*), etc. También afecta la propia destrucción creativa, cuyo culmen se da con la singularidad prevista para H2030, así como a la emergencia del talento: toda organización madura requiere de colaboradores talentosos, empezando por quienes deben gestionar dicho talento. Hoy en día, un responsable de gestión cultural y desarrollo de talento es clave, pues como un entrenador, conoce a su equipo, ayudando en el crecimiento personal y profesional de todos y cada uno, para «salir a ganar». En cuanto a la parte cultural, no sólo vela por el buen clima laboral, sino que ha de promocionar una cultura organizacional motivadora, participativa e integradora (v.g. redefiniendo y haciendo accesible la misión, visión y valores de la compañía, el reglamento interno de la empresa, la resolución de conflictos y su prevención). Luego, un gestor cultural y desarrollador de talento ha de ser empático y pragmático a la par, debe seguir la regla 80/20: la mayor parte del tiempo apoyando a los colaboradores, y la menor posible dedicada a papeleo. Otra cuestión que se ha tratado, ha sido la relativa a la inteligencia colaborativa que se viene generando desde organizaciones y foros internacionales, más consultoras especializadas transnacionales, al rendir cuenta de las buenas prácticas de las compañías líderes en la

transición digital y la transformación cultural empresarial.

Tras abordarse la caducidad del modelo de RR.HH. y la emergencia del talento (para su adecuación a H2030 y SC), se espera sirva la reflexión para invitar así a un debate de mejora (incluso, más allá de la coyuntural crisis de COVID-19, pues la misma, sólo ha sido un acelerante de los cambios en curso). Resulta que, en perspectiva, las crisis son cada vez más y mayores: la de 1998-00, fue una crisis de .com y derivados, solucionada por el rescate de Wall-Street; la de 2008-10, fue una crisis de improductividad y deuda, solucionada por el rescate de la *Reserva Federal-FED*; la actual, es una crisis que partía por pérdida de competitividad, exceso de deuda y falta de liquidez, que posiblemente será solucionada vía rescate del *Fondo Monetario Internacional-FMI* (Rickards, 2016 y 2020). Más aún, se trata de una crisis múltiple (sanitaria, financiera, laboral, de vivienda, etc.), en un escenario cuántico: pudiendo manifestarse de manera inflacionaria como deflacionaria (como el *gato de Schrödinger*), por lo que cualquier intento corrector previo por parte del Sector público, puede provocar un efecto pendular y acelerante, agravando el problema.

Con la crisis de COVID-19 ya se ha digitalizado casi por completo el consumidor, quedando por hacerlo los trabajadores y las empresas. El modelo de relaciones laborales es distinto al caduco de EB: ya no se es un técnico, acreditado por un título académico, que está vinculado a una replicante cadena de producción. Con ED, únicamente quedarán como trabajadores (asalariados por cuenta

ajena), los pocos que desconozcan su talento, no siendo capaces de reconvertirse en colaboradores. Los auténticos colaboradores son los *knowmads* (quienes seguirán transformándose y dando paso a nuevas relaciones laborales en la economía del conocimiento); los *freeriders* están llamados a desaparecer igualmente, por lo que no conviene adoptar políticas económicas proteccionistas en dicho sentido, tales como el SMI. Algo así sólo retrasa la transformación de los *knowmads* y acelera la extinción de los *freeriders*, volviéndose agónico y traumático el proceso.

En definitiva, una medida proteccionista (*ergo* desglobalizadora), como es el SMI, resulta una herramienta económica peligrosa (especialmente en manos populistas y con discursos de *pensamiento débil* –basados en el *pathos* o sentimiento colectivo para colectividades que reivindican privilegios, y no en el *ethos* o racionalidad técnico-profesional de derechos comunes para ciudadanía). Tal es el peligro, pues se generan falsas expectativas de crecimiento, que favorecen un aumento de la inflación y de la fiscalización, así como un malbaratamiento del dinero (como denunciaron ya los padres Molina y Mariana de la Escuela de Salamanca, calificando el bastardeo de la moneda como el impuesto a los pobres).

A continuación, a modo de balance recapitulador, permítase esbozar una síntesis mínima del efecto dominó, que tiene el empleo de la subida indiscriminada del SMI, al darse lugar a un deterioro político-jurídico y económico-social en cascada: una de las primeras consecuencias es el

aumento de la inflación (por subida generalizada de precios, con pérdida de poder adquisitivo), provocándose un desajuste del IPC (confirmándose dicha pérdida de poder adquisitivo). También se produce una mayor presión fiscal (para lograr financiación de transferencias compensatorias debido al aumento de precios), cuya recaudación cae a medio plazo, por el *efecto Laffer* (al aumentarse los costes laborales, se reduce su oferta, por lo que hay menos posibilidad de gravar, por mucho que se suban los impuestos –moviéndose la economía de lo formal a lo informal-). Otro efecto es el levantamiento de barreras artificiales para los actores económicos, en especial, para quien venía a beneficiar (trabajadores poco cualificados y sin casi aportación de valor y sí con un alto coste marginal), pues el aumento de los costes fijos de factores no productivos sirve de incentivo para su sustitución vía digitalización (por lo que tras la ilusión de la subida salarial, su poder adquisitivo se pierde con la retirada de ayudas y el aumento de la presión fiscal, hasta que finalmente llegan los despidos, porque es más barato y sostenible su sustitución por robotización y programas). Ante la distorsión de mercados ocasionada, el Sector público pretende compensar los reajustes (conforme a su supuesta labor redistributiva), pero para ello ha de incumplir con el presupuesto, aumentando el déficit e incurriendo en mayor deuda. Se rompe así el techo de gasto, disparándose el mismo. Eso sí, no se trata de un gasto de desarrollo (como las inversiones y el fomento), sino corriente (al intentar absorber vía empleo público) y,

sobre todo, vía transferencias en forma de ayudas de dependencia y cadenas de control de redes clientelares (como resulta el subsidio de desempleo o la renta universal, otorgada independientemente de si se trabajara antes o sin vinculación a la búsqueda activa de trabajo). Tal intervencionismo, en realidad, lastra aún más la economía (acentuando y prolongando la tendencia del ciclo bajista, además de consumir la riqueza de las siguientes generaciones). Con todo ello, al final, no sólo se ha causado una pérdida generalizada de poder adquisitivo y un mayor endeudamiento de la sociedad (extendiéndose intergeneracionalmente), sino que además se ha vuelto el trabajo una suerte de bien altamente gravado y escaso (dado el desempleo, prejubilaciones, informalidad o economía sumergida, etc., siendo sustituido por robótica y programación). Así que el SMI, aumentado de manera indiscriminada, a corto plazo (en un par de trimestres consecutivos –según lo abierta que sea la economía-) puede parecer que beneficia al trabajador, pero a medio plazo (pasado un año) sólo da la impresión de haber favorecido al Sector público (al recaudar un poquito más, pues los beneficiarios de las ayudas, pierden otras y se convierten en pagadores de impuestos más altos)²⁰, para terminar disparándose precios (por los impuestos más altos), destruyéndose puestos de trabajo (dados los altos

costes fijos) y el aumento exponencial del gasto, para compensar los efectos de la burbuja provocada. Las experiencias comparadas así lo prueban: la República de Weimar en los años 30; la República de Cuba desde los años 60; la República de Camboya en los años 70; la República Argentina en 1989-90 y desde 2001; la República de Venezuela desde 1999, etc. Ni aun siendo un gran experto macroeconómico se llega a dominar el uso correcto del SMI como herramienta cortoplacista, para enfriar o calentar la economía, al creer que así se influye en el consumo -rara vez sale bien la jugada de alquimista-. Lo que es seguro, es que el SMI, se sigue presentando –de manera anacrónica- como uno de los logros de la *economía de bienestar estatal*, cuando en realidad está llamado a ser uno de sus sepultureros (por el populismo económico que pondrá fin a la ya de por sí caduca EB). Afortunadamente, en la *economía digital* (al menos, en su *fase gig* actual, que comprende la *economía circular y colaborativa*, la *economía autónoma* y la *economía naranja*), no tiene cabida el SMI, pues la facturación dependerá del talento de cada cual. Mientras se produce la transición de EB a ED (en el plazo mundialmente dado, como es Horizonte 2030), ¿tiene sentido un SMI generalizado y uniformizante? El SMI, los convenios sectoriales, etc., resultan herramientas de una EB de los años 60, en la que

20 Tal como está fijado el sistema fiscal español, quienes reciban el aumento salarial vía SMI, no sólo pierden ayudas previas (por la ilusión de aumento de renta), sino que además pasan a estar obligados a tributar y por un tipo más alto. Dado el aumento de costes fijos y pérdida de productividad, es muy posible que se produzcan despidos, de modo que en ese ejercicio se tendrá dos pagadores (la empresa y la Tesorería de la Seguridad Social), siendo mayor la presión fiscal en la siguiente declaración. Por tanto, no sólo se pierde poder adquisitivo, sino que se produce un empobrecimiento agravado.

se tendía a la uniformidad y se expulsaba del sistema todo aquello que resultara diferente y disruptivo (cosa que hoy urge más que nunca). En economías más competitivas, como la estadounidense, poco a poco va desapareciendo el abanico de SMIs (según sector y territorio), resultando algo orientativo y residual. Así pasa también en los países nórdicos y helvéticos (Suiza, Italia y Austria), donde no existe el SMI, sino salarios más altos según productividad (vid. supra Anexos).

En definitiva, el SMI puede considerarse una idea cargada de buenas intenciones, aunque ha resultado a la postre una mala práctica, pues su incremento generalizado, sin base real y sólo regulatoria, únicamente ha supuesto un desestabilizador económico de efectos multiplicadores, con un buen número de trabas a la actividad económica y repleto de costes ocultos (en su mayoría, externalidades negativas): al final, todos pierden (algo lógico, sobre todo para los defensores de EB -y detractores de ED-, que entienden la economía como un *juego de suma cero*, por lo que se crea una burbuja para reventarla luego y socializar los costes bajándose el nivel de bienestar previo a la intervención).

Más adelante (en otras publicaciones futuras), se tratarán otros acelerantes de la extinción de EB (esperándose el tránsito a otra economía de auténtico bienestar o *wellbeing economics*, pensada por y para la sociedad civil, como se plantea con el *talentismo* en curso: un estadio novedoso del capitalismo, basado en el capital humano, como piedra de toque del sistema). Por

tanto, se deja aquí la cuestión, no sin agradecer antes la atención y quedando a disposición de cualquier duda o comentario a resolver antes de continuar avanzando.

Referencias Bibliográficas

AMAGASA, T., NAKAYAMA, y TAKAHASHI, Y. (2005). "Karojisatsu in japan". En: **Journal of Occupational Health**. Vol. 47, No. 2. Pp. 157-157.

ANDREU, A. y SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2019). **Claves de Administración y Dirección de Empresas en la Posglobalización**. Madrid. Delta Publicaciones.

BERNSTEIN, E. (1899). **Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie**. Stuttgart. J. H. W. Dietz.

BERNSTEIN, E. (1901a). **Zur Geschichte und Theorie des Sozialismus gesammelte Abhandlungen**. Berlin. Akademischer Verlag für soziale Wissenschaften.

BERNSTEIN, E. (1901b). **Zur Theorie des Lohngesetzes und Verwandtes. Probleme des Sozialismus. Socialistische Controversen**. Berlin. Dümmler.

BERNSTEIN, E. (1904). **Ferdinand Lassalle**. Berlin. Akademischer Verlag für soziale Wissenschaften.

CARAVAGGIO, L. (2016). "Economía y felicidad". En: **Estudios Económicos**. No. 67. Pp. 97-118.

DE LA VEGA, J. (1688). **Confusión de confusiones: diálogos curiosos entre un philosopho agudo,**

un mercader discreto, y un accionista erudito, describiendo el negocio de las acciones, su origen, su etimología, su realidad, su juego, y su enredo. Taller David de Castro: Amsterdam, 1688; reediciones y trad., vid. Madrid, Sociedad de Estudios y Publicaciones, 1958.

DÍAZ-FONSECA, M., MARCUELLO, C. (2012): "Las empresas sociales en España: concepto y características". En: **GEZKI**. No. 8. Pp. 143-64.

DUPONT, L. (2019). "Agile innovation: creating value in uncertain environments". En: **Journal of Innovation Economics & Management**. No. 28. Pp. 1-5.

EDWARDS, J. (2018). "Harry Helson's adaptation-level theory, happiness treadmills and behavioral economics". En: **Journal of the History of Economic Thought**. No. 40 (1). Pp. 1-22.

FAYOL, H. (1930). **Industrial and General Administration**. New York. Pitman & Sons.

FEUER, D. y LEE, C. (1988). "The kaizen connection: how companies pick tomorrow's worker". En: **Training**. Vol. 25, No. 5. Pp. 23-23.

FORD, H. y CROWTHER, S. (1922). **My life and work**. Garden City. Garden City Publishing.

FORD, H. y CROWTHER, S. (1926). **Today and Tomorrow**. New York. Doubleday.

FORD, H., CROWTHER, S. (1930). **Edison as I Know Him**. New York. Cosmopolitan Book.

FRANK, R. (2014). "Karoshi: death from overwork". En: **Sherwood Park News**. No. 24. P. 24.

GRONNING, T. (1997). "The

emergence and institutionalization of toyotism". En: **Economic and Industrial Democracy**. Vol. 18, No. 3. Pp. 423-55.

GWYNN S. (2016). "Uber and airbnb suffer growing pains as 'gig economy' matures". En: **Campaign**. No. 4. P. 4.

HOUNSHELL, D. A. (1985). **From the American System of Mass Production**. Baltimore. Johns Hopkins Univ. Press.

LINDBECK, A. (1971). **The Political Economy of the New Left**. New York. Harper.

MANZANERO, D., THOILLIEZ, B. y DÍAZ SOTO, D. (2014). **Philosophical challenges of plurality in a global World**. Cambridge. Cambridge Scholars Publishing.

MAYO, E. (1924). "Revery and industrial fatigue". En: **Journal of Personnel Research**. No. 3. Pp. 273-81.

MEADOWS, D., MEADOWS, D. y RANDERS, J. (1972). **The limits to growth**. New York. Universe Books.

MINTZBERG, H. (1983). **Power in and Around Organizations**. New York. Prentice-Hall.

MORAVEC J. W. (2013). "Knowmad society". En: **On the horizon**. Vol. 21, No. 2. Pp. 79-83.

NAVAJAS, V., SÁNCHEZ-BAYÓN, A. y CEBRIÁN DÍAZ, A. (2016). **Inmigración y emprendimiento en la globalización**. Madrid. Delta Publicaciones.

PAXTON, J. (2012). "Mr. Taylor, Mr. Ford, and the Advent of High-Volume Mass Production: 1900-1912". En: **Economics & Business Journal**. Vol. 4, No. 1. Pp. 74-90.

PÉREZ-HUERTAS, J., SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2013). “Nuevas aportaciones en Teoría económica y empresarial: la escuela de juegos de poder y la evaluación de su desarrollo”. En: **Torre de los Lujanes**. No. 69. Pp. 127-51.

PIGOU, A. (1920). **The Economics of Welfare**. London. Macmillan.

RICARDO, D. (1817). **On the Principles of Political Economy and Taxation**. London. John Murray.

RICKARDS, J. (2016). **The road to ruin: the global elites' secret plan for the next financial crisis**. London. Penguin.

RICKARDS, J. (2020). **The New Great Depression: winners and losers in post-pandemic World**. New York. Portfolio.

RIFKIN, J. (2000). **The Age of Access**. New York. Putman.

ROJAS, M. (2014). **El estudio científico de la felicidad**. México DF. FCE.

ROSENBERG, N. (1965). “Adam Smith on the Division of Labour”. En: **Económica**. Vol. 32, No. 126. Pp. 127-139.

ROSENTHAL, B. y ZIMMERMAN, D. L. (2012). “Hikikomori: the Japanese phenomenon, policy, and culture”. En: **International Journal of Mental Health**. Vol. 41, No. 4. Pp. 82-95.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2013). **Concordia Constitucional**. Madrid. Delta Publicaciones.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2015). **Derecho Constitucional**. Madrid. Ed. Roble.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2016a). **Problemas y retos para alcanzar la sociedad del conocimiento**. Madrid. Delta Publicaciones.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2016b). **Derecho Público General**. Madrid. Delta Publicaciones.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2017a). “Revelaciones conceptuales y lingüísticas de la posglobalización retos de construcción moral de la sociedad del conocimiento y aportes del humanismo hispánico”. En: **Carthaginensia**. Vol. 33, No. 64. Pp. 411-58.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2017b). **Lecturas fundamentales de Derecho Político y Constitucional**. Porto. Ed. Sindéresis.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2018). “Balance de la Sociología tras la globalización”. En: **Eduser**. No. 10. Pp. 49-68.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2019a). “Problemas convergentes de derecho, economía y sociología en la posglobalización”. En: **Derecho y Cambio Social**. No. 57. Pp. 12-41.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2019b). “Transición economía gig: claves de sociología empresarial y laboral”. En: **Encuentros multidisciplinares**. Vol. 21, No. 6. Pp. 1-19.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2019c). “Claves de Derecho de Empresa”. En: **Derecho y Cambio Social**. No. 58. Pp. 448-66.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2019d). “Del fin de recursos humanos a la emergencia del talento”. En: **Lan Harremanak**. No. 42. Pp. 178-196.

SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2019e). “Una historia crítica de sociología del trabajo y de las organizaciones: de “trabajadores de cuello azul y

blanco” a “knowmads & freeriders”. En: **Miscelánea Comillas**. Vol. 77. No. 151. Pp. 431-51.

SANCHEZ-BAYON, A. (2020a). “Estudio de políticas económicas que aceleran la extinción del Estado de bienestar estatal”. En: **Derecho y Cambio Social**. No. 60. Pp. 593-605.

SANCHEZ-BAYON, A. (2020b). “Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad”. En: **Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo**. Vol. 29, No. 3. Pp. 198-214.

SANCHEZ-BAYON, A., FUENTE LAFUENTE, C. y CAMPOS GARCÍA DE QUEVEDO, G. (2018). “Plan de acción frente al consumismo global de la Nueva Economía”. En: **Empresa y Humanismo**. Vol. 21, No. 1. Pp. 69-93.

SCHOR, J. (2016). “Debating the sharing economy”. En: **Journal of self-governance and management economics**. Vol. 4, No. 3. Pp.7-22.

SCHUMACHER, E. F. (1973). **Small is beautiful**. London. Blond & Briggs.

SELIGMAN, M. (2002). **Authentic happiness: Using the new positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment**. New York. Free Press.

SELIGMAN, M. (2011). **Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being**. New York. Free Press.

SENNET, R. (1998). **The Corrosion of Character, The Personal Consequences Of Work In the New Capitalism**. New York. Norton.

TALEB, N. (2012). **Antifragile**. New

York. Random House.

TAYLOR, F.W. (1911). **The Principles of Scientific Management**. New York. Harper.

TRINCADO, E. (2019). **The Birth of Economic Rhetoric**. New York. Macmillan.

VALERO, J. y SÁNCHEZ-BAYÓN, A. (2018). **Balance de la globalización y teoría social de la posglobalización**. Madrid. Dykinson.

VV.AA. (1971). **Tras la fachada de las teorías burguesas (trad.)**. Moscú. Ed. Progreso.

VV.AA. (1981). **Keynes en Harvard**. Buenos Aires. Centro de Estudios sobre la Libertad.

VV.AA. (2020). **World Economic Outlook: the great lockdown**. Washington DC. IMF.

WOMACK, J., JONES, D., y ROOS, D. (1990). **The machine that changed the World: the story of lean production**. New York. Free Press.

WOMACK, J. y JONES, D. (2003). **Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation**. New York. Free Press.

WOMACK, J. y JONES, D. (2014). **Lean solutions: How companies and customers can create value and wealth together**. New York. Free Press.

WRIGHT MILLS, C. (1956). **White Collar: The American Middle-Classes**. New York. Oxford Univ. Press.

ZWICK, A. (2018). “Welcome to the gig economy: neoliberal industrial relations and the case of uber”. En: **Geojournal**. Vol. 83, No. 4. Pp. 679-691.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.26 N°2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en agosto de 2020, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

www.produccioncientificaluz.org